

근로자 직업능력 개발법 시행규칙
일부 개정령안

2021. 10.

고용노동부
(직업능력정책과)

법제처 심사 전

1. 개정이유

법의 수혜대상을 근로자에서 국민으로 확대하고 종합적·체계적인 평생 직업능력개발 지원체계를 구축하기 위한 법적 근거를 마련하는 등의 내용으로 「근로자직업능력 개발법」이 개정(법률 제18425호, 2021. 8. 17. 공포, 2022. 2. 18. 시행)됨에 따라 제명 변경 및 직업능력개발훈련의 지원대상을 정비하고, 감염병 예방조치를 미이행한 직업능력개발훈련 위탁기관 등에 대한 행정처분 기준을 마련하는 등 법률에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 정하는 한편, 부정수금액 추가징수 및 제재 처분 시 감경 기준을 개편하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

2. 주요내용

가. 제명 변경 및 적용대상 명확화(제명, 안 제1조 등)

법의 목적·대상·사업 등 확대에 맞추어 제명을 「근로자직업능력 개발법 시행규칙」에서 「국민 평생 직업능력 개발법 시행규칙」으로 변경하고, 적용대상을 근로자에서 국민으로 확대함에 따라 관련 용어를 정비함.

나. 직업능력개발훈련 지원대상 정비(안 제2조 및 제3조)

직업능력개발훈련의 대상이 되는 청소년의 범위를 삭제하고, 법 제12조제1항에서 고령자·장애인, 기초생활수급권자 등에 대해 직업능력 개발훈련이 우선 지원될 수 있도록 규정함에 따라 시행규칙의 우선 선

발 규정을 삭제함.

다. 사업주 직업능력개발훈련과정의 인정요건 완화(안 제8조제1항제2호)

법 제2조제1호에서 직업능력개발훈련의 직무수행능력 범위에 ‘지능정보화 및 포괄적 직업·직무기초능력’을 포함함에 따라, 직무수행능력 향상과 직·간접적으로 관련 있는 훈련과정을 포괄하고 정보교류활동도 직무훈련으로 인정함.

라. 부정수급액 추가징수 기준 개선(안 제22조의2)

직업능력개발훈련을 위탁받은 자 등이 부정한 방법으로 지원 또는 융자를 받은 경우, 부정수급액의 추가징수 감액 사유를 기존 부정수급행위의 자진신고 외에 위반사실의 정도·동기 및 결과 등을 추가하여 감액 여부를 결정할 수 있도록 규정함.

마. 감염병 예방조치 미이행시 행정처분 기준 마련 및 일부 부정훈련에 대한 제재처분 감경 기준 개편(안 별표 1, 별표 1의2, 별표 2)

1) 직업능력개발훈련 위탁 또는 훈련과정 실시기관이 감염병 예방을 위한 조치 의무를 미이행한 경우, 시정요구 또는 시정명령 하도록 행정처분 기준을 규정함.

2) 위반행위에 따른 제재처분 시 고의 또는 중대한 과실이 없거나 위반의 정도가 경미한 경우 감경 조치할 수 있도록 하던 것을 위반행위의 내용·정도·동기 및 결과 등을 고려하여 감경 여부를 결정할 수 있도록 하고, 일부 위반행위에 대해 시정요구 또는 시정명령으로 감경할 수 있는 행정처분의 범위를 인정취소 또는 계약해지에서 6개

월 이하의 해당직종위탁·인정제한이 함께 부과되는 인정취소 또는 계약해지로 확대함.

3. 주요토의과제

없 음

4. 참고사항

가. 관계법령 : 생 략

나. 예산조치 : 별도조치 필요 없음

다. 합 의 : OOOO부 등과 합의 예정

라. 기 타 : 1) 신·구조문대비표, 별첨

2) 입법예고(2021. . . ~ . .)

3) 행정규제 : 규제개혁위원회와 협의 전

근로자직업능력 개발법 시행규칙 일부개정령안

근로자직업능력 개발법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제명 “근로자직업능력 개발법 시행규칙”을 “국민 평생 직업능력 개발법 시행규칙”으로 한다.

제1조 중 “「근로자직업능력 개발법」”을 “「국민 평생 직업능력 개발법」”으로 한다.

제2조를 삭제한다.

제3조의 제목 “(실업자등에 대한 직업능력개발훈련의 대상자 선발)”을 “(직업능력개발훈련의 대상자 선발)”로 하고, 같은 조 제1항 각 호 외의 부분 중 “영 제7조제2항”을 “「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」(이하 “영”이라 한다) 제7조제2항”으로 하며, 같은 항 제1호 중 “「근로자직업능력 개발법」”을 “「국민 평생 직업능력 개발법」”으로 한다.

제3조제1항에 제5호를 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제2항을 삭제한다.

5. 「직업안정법」에 따른 직업안정기관 또는 지방자치단체(지방자치단체가 실시하는 훈련인 경우에만 해당한다)에 구직등록을 할 것. 다만, 훈련대상이 될 사람이 사업주에게 고용된 사람인 경우는 예외로 한다.

제6조의2 본문 중 “근로자”를 “사람”으로 한다.

제8조제1항제2호 중 “직접적인 관련”을 “관련”으로, “하며, 정보교류활동”을 “하며”로 한다.

제22조의2제1항제3호를 삭제하고, 같은 조 제2항을 제3항으로 하며, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설한다.

② 제1항에도 불구하고, 법 제56조제3항에 따라 추가징수를 받을 자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그 추가 징수 금액의 전부 또는 일부를 감액할 수 있다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원 또는 용자를 받은 사실을 자진하여 신고한 경우
2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원 또는 용자를 받은 사실의 정도, 동기 및 결과 등을 고려하여 추가징수액을 감경할 필요가 있다고 인정되는 경우

별표 1, 별표 1의2, 별표 2를 각각 별지와 같이 한다.

별지 제2호서식 중 “「근로자직업능력개발법」”을 “「국민 평생 직업능력 개발법」”으로 하고, 별지 제3호서식, 별지 제5호서식부터 별지 제9호서식, 별지 제9호의2서식, 별지 제10호서식부터 별지 제13호서식, 별지 제13호의2서식, 별지 제13호의3서식, 별지 제14호서식 및 별지 제15호서식 중 “「근로자직업능력 개발법」”을 각각 “「국민 평생 직업능력 개발법」”으로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 규칙은 2022년 2월 18일부터 시행한다.

제2조(다른 법령의 개정) ① 고용보험법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제60조제1항, 제66조제2항제1호, 제70조제2항, 제87조제1항제6호 및 제94조제5항 중 “「근로자직업능력 개발법」”을 각각 “「국민 평생 직업능력 개발법」”으로 한다.

제65조제1항제1호 중 “「근로자직업능력 개발법 시행령」”을 “「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」”으로 한다.

② 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제3조제1항제2호 중 “「근로자직업능력 개발법」”을 “「국민 평생 직업능력 개발법」”으로 한다.

제4조제1항제1호 중 “「근로자직업능력 개발법 시행령」”을 “「국민 평생 직업능력 개발법 시행령」”으로 한다.

③ 구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제8조제1호 중 “「근로자직업능력 개발법」”을 “「국민 평생 직업능력 개발법」”으로 한다.

④ 국가기술자격법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제18조제1호나목, 제43조제3호 및 제4호 중 “「근로자직업능력 개발법」”을 각각 “「국민 평생 직업능력 개발법」”으로 한다.

⑤ 산업재해보상보험법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제58조제1항제2호, 제59조제1항제1호 및 제3호 중 “「근로자직업능력 개발법」”을 각각 “「국민 평생 직업능력 개발법」”으로 한다.

⑥ 장애인고용촉진 및 직업재활법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제22조제2항제2호 중 “「근로자직업능력 개발법」”을 “「국민 평생 직업능력 개발법」”으로 한다.

⑦ 직업안정법 시행규칙 일부를 다음과 같이 개정한다.

제19조제2호 중 “「근로자직업능력 개발법」”을 “「국민 평생 직업능력 개발법」”으로 한다.

제3조(다른 법령과의 관계) 이 규칙 시행 당시 다른 법령에서 종전의 「근로자직업능력 개발법 시행규칙」 또는 그 규칙의 규정을 인용한 경우 이 규칙 가운데 그에 해당하는 규정이 있으면 종전의 규정을 갈음하여 이 규칙 또는 이 규칙의 해당 규정을 인용한 것으로 본다.

위탁계약 해지 등의 조치기준(제6조 관련)

1. 일반기준

- 가. 법 제16조제1항에 따라 직업능력개발훈련을 위탁받은 자가 같은 조 제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 경우에는 제2호의 개별기준에 따라 시정요구, 위탁계약의 해지 또는 위탁 및 인정제한의 처분을 해야 한다. 다만, 위반행위의 내용·정도·동기 및 결과 등을 고려하여 감경할 필요가 있다고 인정되는 경우에는 제2호의 개별기준에서 정한 기준의 2분의 1의 범위에서 감경하여 조치할 수 있다. 이 경우 제2호의 개별기준 다목 이하 위반행위에 대하여 계약해지(6개월 이하의 해당직종위탁·인정제한이 같이 부과되는 것을 포함한다)는 시정요구로 감경할 수 있다.
- 나. 위탁계약의 해지에도 불구하고 훈련생을 보호하기 위하여 필요한 경우에는 해당 훈련과정의 종료일까지 훈련을 계속하게 할 수 있다.
- 다. 위탁·인정제한은 해당 훈련기관이 법 제16조·제19조·제24조에 따라 실시하는 모든 훈련과정에 대한 제한(이하 “전과정위탁·인정제한”이라 한다)의 효력을 갖는다. 다만, 개별기준에서 위반사항이 발생한 훈련과정이 속한 직종(「자격기본법 시행령」 제6조에 따라 고용노동부장관이 고시하는 국가 직무능력표준을 말한다)에 대해서만 위탁·인정제한 하도록 하는 경우(이하 “해당직종위탁·인정제한”이라 한다)에는 그렇지 않다.
- 라. 개별기준에 따른 위탁계약의 해지 사유가 적발되어 계약의 해지가 확정되기 전까지 해당 훈련기관과의 새로운 위탁계약 체결 및 인정을 유보할 수 있다.
- 마. 둘 이상의 위탁 및 인정제한 사유가 동시에 발생한 경우 또는 위탁 및 인정제한 기간 중에 추가로 위탁 및 인정제한 사유가 발생한 경우의 위탁 및 인정제한 기간은 3년의 범위에서 각 제한 기간을 합산한 기간으로 한다. 이 경우 추가로 위탁 및 인정제한 사유가 발생한 경우의 제한 기간 기산점은 최초의 위탁계약 해지일로 한다.
- 바. 같은 훈련기관이 최근 1년 이내에 시정요구를 받고도 시정하지 않은 횟수가 3회 이상인 경우에는 마지막으로 시정요구를 이행하지 않은 훈련과정에 대한 계약을 해지하고 6개월의 범위에서 전과정위탁·인정제한을 할 수 있다.
- 사. 같은 훈련기관이 최근 1년 이내에 개별기준에 규정된 계약해지(1년간 해당 직종위탁·인정제한이 병행되는 경우를 말한다)를 3회 이상 받은 경우에는

마지막 해당직종위탁·인정제한이 종료된 후 6개월의 범위에서 전과정위탁·인정제한을 할 수 있다.

아. 같은 훈련기관이 최근 3년간 3회 이상 전과정위탁·인정제한을 받은 경우에는 마지막 전과정위탁·인정제한이 종료된 후 3년 동안 전과정위탁·인정제한을 할 수 있다.

자. 수탁기관이 지부·분원 등 지역적으로 분리되어 있고, 법 제16조에 따른 위탁계약, 법 제19조와 법 제24조에 따른 훈련과정의 인정 및 법 제53조에 따른 훈련기관 평가가 지부·분원 등의 단위로 이루어지는 경우에는 지부·분원 등의 단위별로 처분기준을 적용한다.

2. 개별기준

위반행위	근거조문	처분내용
가. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 위탁을 받은 경우	법 제16조 제2항제1호	계약해지와 1년 전과정위탁·인정제한
나. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련비용을 받았거나 받으려고 한 경우 1) 100만원 미만인 경우 2) 100만원 이상 500만원 미만인 경우 3) 500만원 이상 1천만원 미만인 경우 4) 1천만원 이상 2천만원 미만인 경우 5) 2천만원 이상인 경우	법 제16조 제2항제2호	계약해지 계약해지와 3개월 전과정위탁·인정제한 계약해지와 6개월 전과정위탁·인정제한 계약해지와 1년 전과정위탁·인정제한 계약해지와 2년 전과정위탁·인정제한
다. 위탁계약을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우 1) 훈련기간, 훈련시간, 학급 편성, 훈련교사, 훈련장소, 훈련시설·장비 등 훈련과정의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 위탁계약을 위반한 경우 2) 훈련대상에 관하여 다음의 행위를 한 경우	법 제16조 제2항제3호	계약해지와 1년 해당직종위탁·인정제한

가) 훈련대상에 해당하지 않는 사람을 부정 선발한 경우 나) 거짓이나 과대 광고로 훈련생을 모집한 경우 3) 훈련생 관리에 관하여 다음의 행위를 한 경우 가) 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련인원을 조작하거나 출결석 관리를 한 경우 나) 훈련생에게 근로를 강요한 경우 다) 훈련생 부담금을 부당 징수한 경우 라) 수료자격 미달자에게 수료증을 발급한 경우 4) 재해보험에 가입하지 않거나 늦게 가입한 경우와 재해 위로금을 지급하지 않은 경우 5) 그 밖에 위탁계약을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우		계약해지와 1년 해당직종 위탁 · 인정제한 계약해지와 6개월 해당직종 위탁 · 인정제한 계약해지와 6개월 해당직종 위탁 · 인정제한 계약해지와 3개월 해당직종 위탁 · 인정제한 시정요구 시정요구 시정요구
라. 시정요구에 따르지 않은 경우	법 제16조 제2항 제4호	계약해지와 3개월 해당직종 위탁 · 인정제한
마. 법 제10조의2에 따른 조치를 취하지 아니한 경우	법 제16조 제2항 제5호	시정요구
바. 법 제58조에 따른 보고 및 자료 제출 명령에 따르지 않거나 거짓으로 따른 경우	법 제16조 제2항 제6호	계약해지와 3개월 해당직종 위탁 · 인정제한

직업능력개발훈련과정(계좌적합훈련과정 포함) 인정취소 등의 조치기준

(제6조의3 관련)

1. 일반기준

- 가. 법 제19조에 따라 훈련과정의 인정을 받은 자가 법 제19조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 경우에는 제2호의 개별기준에 따라 시정명령, 인정취소 또는 위탁 및 인정제한의 처분을 해야 한다. 다만, 위반행위의 내용·정도·동기 및 결과 등을 고려하여 감경할 필요가 있다고 인정되는 경우에는 제2호의 개별기준에서 정한 기준의 2분의 1의 범위에서 감경하여 조치할 수 있다. 이 경우 제2호의 개별기준 마목 이하 위반행위에 대하여 인정취소(6개월 이하의 해당직종위탁·인정제한이 같이 부과되는 것을 포함한다.)는 시정명령으로 감경할 수 있다.
- 나. 훈련과정 인정취소에도 불구하고 훈련생을 보호하기 위하여 필요한 경우에는 해당 훈련과정의 종료일까지 훈련을 계속하게 할 수 있다.
- 다. 위탁·인정제한은 해당 훈련기관이 법 제16조·제19조·제24조에 따라 실시하는 모든 훈련과정에 대한 제한(이하 “전과정위탁·인정제한”이라 한다)의 효력을 갖는다. 다만, 개별기준에서 위반사항이 발생한 훈련과정이 속한 직종(「자격기본법 시행령」 제6조에 따라 고용노동부장관이 고시하는 국가직무능력표준을 말한다)의 훈련과정에 대해서만 위탁·인정제한 하도록 하는 경우(이하 “해당직종위탁·인정제한”이라 한다)에는 그렇지 않다.
- 라. 개별기준에 따른 인정취소 사유가 적발되어 그 인정취소가 확정되기 전까지는 해당 훈련기관에 대한 새로운 훈련과정 인정 및 위탁계약 체결을 유보할 수 있다.
- 마. 둘 이상의 위탁 및 인정제한 사유가 동시에 발생한 경우 또는 위탁 및 인정제한 기간 중에 추가로 제한 사유가 발생한 경우의 위탁 및 인정제한 기간은 3년의 범위에서 각 제한 기간을 합산한 기간으로 한다. 이 경우 추가로 위탁 및 인정제한 사유가 발생한 경우의 제한 기간 기산점은 최초의 인정취소일로 한다.
- 바. 같은 훈련기관이 최근 1년 이내에 시정명령을 받고도 시정하지 않은 횟수가 3회 이상인 경우에는 마지막으로 시정명령을 이행하지 않은 훈련과정에 대

한 인정을 취소하고 6개월의 범위에서 전과정위탁·인정제한을 할 수 있다.
 사. 같은 훈련기관이 최근 1년 이내에 개별기준에 규정된 인정취소(1년간 해당 직종위탁·인정제한이 병행되는 경우를 말한다)를 3회 이상 받은 경우에는 마지막 해당직종위탁·인정제한이 종료된 후 6개월의 범위에서 전과정위탁·인정제한을 할 수 있다.

아. 같은 훈련기관이 최근 3년간 3회 이상 전과정위탁·인정제한을 받은 경우에는 마지막 전과정위탁·인정제한이 종료된 후 3년 동안 전과정위탁·인정제한을 할 수 있다.

자. 훈련과정의 인정을 받은 자의 훈련시설이 지부·분원 등 지역적으로 분리되어 있고, 법 제16조에 따른 위탁계약, 법 제19조와 법 제24조에 따른 훈련과정의 인정 및 법 제53조에 따른 훈련기관 평가가 지부·분소·연수원 등의 단위로 이루어지는 경우에는 지부·분소·연수원 등의 단위별로 처분기준을 적용한다.

2. 개별기준

위반행위	근거조문	처분내용
가. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 법 제19조에 따른 인정을 받은 경우	법 제19조 제2항제1호	인정취소와 1년 전과정위탁·인정제한
나. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 지원 또는 용자받았거나 받으려고 한 경우 1) 100만원 미만인 경우 2) 100만원 이상 500만원 미만인 경우 3) 500만원 이상 1천만원 미만인 경우 4) 1천만원 이상 2천만원 미만인 경우 5) 2천만원 이상인 경우	법 제19조 제2항제2호	인정취소 인정취소와 3개월 전과정위탁·인정제한 인정취소와 6개월 전과정위탁·인정제한 인정취소와 1년 전과정위탁·인정제한 인정취소와 2년 전과정위탁·인정제한
다. 법 제19조에 따라 직업능력개발훈련과정에 대하여 인정을 받은 자가 직업능력개발훈련을 수강하는 근로자로부터 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비	법 제19조 제2항제3호	

용을 받았거나 받으려고 한 경우 1) 100만원 미만인 경우 2) 100만원 이상 500만원 미만인 경우 3) 500만원 이상 1천만원 미만인 경우 4) 1천만원 이상 2천만원 미만인 경우 5) 2천만원 이상인 경우		인정취소 인정취소와 3개월 전과정위탁 · 인정제한 인정취소와 6개월 전과정위탁 · 인정제한 인정취소와 1년 전과정위탁 · 인정제한 인정취소와 2년 전과정위탁 · 인정제한
라. 법 제19조에 따라 직업능력개발훈련과정에 대하여 인정을 받은 자가 직업능력개발훈련을 수강하는 근로자에게 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 지원 또는 용자받게 한 경우 1) 100만원 미만인 경우 2) 100만원 이상 500만원 미만인 경우 3) 500만원 이상 1천만원 미만인 경우 4) 1천만원 이상 2천만원 미만인 경우 5) 2천만원 이상인 경우	법 제19조 제2항제4호	인정취소 인정취소와 3개월 전과정위탁 · 인정제한 인정취소와 6개월 전과정위탁 · 인정제한 인정취소와 1년 전과정위탁 · 인정제한 인정취소와 2년 전과정위탁 · 인정제한
마. 법 제19조에 따라 인정받은 내용을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우 1) 훈련내용, 훈련방법, 훈련교사 · 강사, 훈련장소, 훈련시설 · 장비 등 훈련과정의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우 2) 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련인원을 조작하거나 출결석 관리	법 제19조 제2항제5호	인정취소와 1년 해당직종위탁 · 인정제한 인정취소와 6개월 해당직종위탁 · 인정제한

를 하는 등 훈련기간·시간의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우 3) 훈련비를 임의로 변경한 경우(법 제17조 및 제18에 따라 지원 또는 융자를 받는 훈련생에 비해 타훈련생에게만 인정받은 훈련비보다 낮은 훈련비를 받은 경우 포함) 4) 인정받은 내용과 다른 거짓이나 과대 광고로 훈련생을 모집한 경우 5) 그 밖에 법 제19조에 따라 인정받은 내용을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우		인정취소와 6개월 해당직종 위탁·인정제한 인정취소와 6개월 해당직종 위탁·인정제한 시정명령
바. 시정명령에 따르지 않은 경우	법 제19조 제2항제6호	인정취소와 3개월 해당직종 위탁·인정제한
사. 법 제10조의2에 따른 조치를 취하지 아니한 경우	법 제19조 제2항제7호	시정명령
아. 법 제58조에 따른 보고 및 자료 제출 명령에 따르지 않거나 거짓으로 따른 경우	법 제19조 제2항제8호	인정취소와 3개월 해당직종 위탁·인정제한

직업능력개발훈련과정 인정취소 등의 조치기준(제8조의2 관련)

1. 일반기준

가. 법 제24조에 따라 훈련과정의 인정을 받은 자가 법 제24조제2항 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 경우에는 제2호의 개별기준에 따라 시정명령, 인정취소 또는 위탁 및 인정제한의 처분을 해야 한다. 다만, 위반행위의 내용·정도·동기 및 결과 등을 고려하여 감경할 필요가 있다고 인정되는 경우에는 제2호의 개별기준에서 정한 기준의 2분의 1의 범위에서 감경하여 조치할 수 있다. 이 경우 제2호의 개별기준 바목 이하 위반행위에 대하여 인정취소(6개월 이하의 해당직종위탁·인정제한이 같이 부과되는 것을 포함한다.)는 시정명령으로 감경할 수 있다.

나. 위탁·인정제한은 해당 훈련기관이 법 제16조·제19조·제24조에 따라 실시하는 모든 훈련과정에 대한 제한(이하 “전과정위탁·인정제한”이라 한다)의 효력을 갖는다. 다만, 개별기준에서 위반사항이 발생한 훈련과정이 속한 직종(「자격기본법 시행령」 제6조에 따라 고용노동부장관이 고시하는 국가 직무능력표준을 말한다)의 훈련과정에 대해서만 위탁·인정제한 하도록 하는 경우(이하 “해당직종위탁·인정제한”이라 한다)에는 그렇지 않다.

다. 개별기준에 따른 인정취소 사유가 적발되어 그 인정취소가 확정되기 전까지는 해당 훈련기관에 대한 새로운 훈련과정 인정 및 위탁계약 체결을 유보할 수 있다.

라. 둘 이상의 위탁 및 인정제한 사유가 동시에 발생한 경우 또는 위탁 및 인정제한 기간에 추가로 제한 사유가 발생한 경우의 위탁 및 인정제한 기간은 3년의 범위에서 각 제한 기간을 합산한 기간으로 한다. 이 경우 추가로 위탁 및 인정제한 사유가 발생한 경우의 제한 기간 기산점은 최초의 인정취소일로 한다.

마. 같은 훈련기관이 최근 1년 이내에 시정명령을 받고도 시정하지 않은 횟수가 3회 이상인 경우에는 마지막으로 시정명령을 이행하지 않은 훈련과정에 대한 인정을 취소하고 6개월의 범위에서 전과정위탁·인정제한을 할 수 있다.

바. 같은 훈련기관이 최근 1년 이내에 개별기준에 규정된 인정취소(1년간 해당직종위탁·인정제한이 병행되는 경우를 말한다)를 3회 이상 받은 경우에는 마지막 해당직종위탁·인정제한이 종료된 후 6개월의 범위에서 전과정위탁

· 인정제한을 할 수 있다.

사. 최근 3년간 3회 이상 전과정위탁·인정제한을 받은 경우에는 마지막 전과정위탁·인정제한이 종료된 후 3년 동안 전과정위탁·인정제한을 할 수 있다.

아. 훈련과정의 인정을 받은 자의 훈련시설이 지부·분원 등 지역적으로 분리되어 있고, 법 제16조에 따른 위탁계약, 법 제19조와 법 제24조에 따른 훈련과정의 인정 및 법 제53조에 따른 훈련기관 평가가 지부·분소·연수원 등의 단위로 이루어지는 경우에는 지부·분소·연수원 등의 단위별로 처분기준을 적용한다.

2. 개별기준

위반행위	근거조문	처분내용
가. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 법 제24조에 따른 인정을 받은 경우	법 제24조 제2항제1호	인정취소와 1년 전과정위탁·인정제한
나. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 지원 또는 용자받았거나 받으려고 한 경우 1) 100만원 미만인 경우 2) 100만원 이상 500만원 미만인 경우 3) 500만원 이상 1천만원 미만인 경우 4) 1천만원 이상 2천만원 미만인 경우 5) 2천만원 이상인 경우	법 제24조 제2항제2호	인정취소 인정취소와 3개월 전과정위탁·인정제한 인정취소와 6개월 전과정위탁·인정제한 인정취소와 1년 전과정위탁·인정제한 인정취소와 2년 전과정위탁·인정제한
다. 법 제24조에 따라 직업능력개발훈련과정에 대하여 인정을 받은 자가 직업능력개발훈련을 위탁한 사업주·사업주단체등으로부터 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 받았거나 받으려고 한 경우 1) 100만원 미만인 경우 2) 100만원 이상 500만원 미만인 경우	법 제24조 제2항제3호	인정취소 인정취소와 3개월 전과정위탁·인정제한

3) 500만원 이상 1천만원 미만인 경우 4) 1천만원 이상 2천만원 미만인 경우 5) 2천만원 이상인 경우		인정취소와 6개월 전과정위탁 · 인정제한 인정취소와 1년 전과정위탁 · 인정제한 인정취소와 2년 전과정위탁 · 인정제한
라. 법 제24조에 따라 직업능력개발훈련과정에 대하여 인정을 받은 자가 직업능력개발훈련을 위탁한 사업주·사업주단체등에게 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 비용을 지원 또는 융자받게한 경우 1) 100만원 미만인 경우 2) 100만원 이상 500만원 미만인 경우 3) 500만원 이상 1천만원 미만인 경우 4) 1천만원 이상 2천만원 미만인 경우 5) 2천만원 이상인 경우	법 제24조 제2항제4호	인정취소 인정취소와 3개월 전과정위탁 · 인정제한 인정취소와 6개월 전과정위탁 · 인정제한 인정취소와 1년 전과정위탁 · 인정제한 인정취소와 2년 전과정위탁 · 인정제한
마. 법 제24조에 따라 직업능력개발훈련과정에 대하여 인정을 받은 자가 법 제21조제1항을 위반하여 경제적 이익등을 제공한 경우 1) 100만원 미만인 경우 2) 100만원 이상 500만원 미만인 경우 3) 500만원 이상 1천만원 미만인 경우 4) 1천만원 이상 2천만원 미만인 경우 5) 2천만원 이상인 경우	법 제24조 제2항제4호의2	인정취소 인정취소와 3개월 전과정위탁 · 인정 제한 인정취소와 6개월 전과정위탁 · 인정 제한 인정취소와 1년 전과정위탁 · 인정 제한 인정취소와 2년 전과정위탁

		• 인정 제한
바. 법 제24조에 따라 인정받은 내용을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우 1) 훈련내용, 훈련방법, 훈련교사·강사, 훈련장소, 훈련시설·장비 등 훈련과정의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우 2) 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 훈련인원을 조작하거나 출결석 관리를 하는 등 훈련기간·시간의 중요 사항에 관하여 훈련목적에 위배될 정도로 인정받은 내용을 위반한 경우 3) 인정받은 내용과 다른 거짓이나 과대 광고로 훈련생을 모집한 경우 4) 그 밖에 법 제24조에 따라 인정받은 내용을 위반하여 직업능력개발훈련을 실시한 경우	법 제24조 제2항제5호	인정취소와 1년 해당직종위탁·인정제한 인정취소와 6개월 해당직종위탁·인정제한 인정취소와 6개월 해당직종위탁·인정제한 시정명령
사. 시정명령에 따르지 않은 경우	법 제24조 제2항제6호	인정취소와 3개월 해당직종위탁·인정제한
아. 법 제10조의2에 따른 조치를 취하지 아니한 경우	법 제24조 제2항제7호	시정명령
자. 법 제58조에 따른 보고 및 자료 제출명령에 따르지 않거나 거짓으로 따른 경우	법 제24조 제2항제8호	인정취소와 3개월 해당직종위탁·인정제한

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<u>근로자직업능력 개발법 시행규칙</u> 제1조(목적) 이 규칙은 「<u>근로자 직업능력 개발법</u>」 및 같은 법 시행령에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정함을 목적으로 한다. 제2조(실업자등에 대한 직업능력 개발훈련의 대상이 되는 청소년의 범위) 「<u>근로자직업능력 개발법 시행령</u>」(이하 “영”이라 한다) 제6조제1항제3호에서 “<u>고용노동부령으로 정하는 청소년</u>”이란 「<u>초·중등교육법</u>」에 따른 <u>고등학교(이와 같은 수준의 학력을 인정받는 학교를 포함한다)</u> 3학년에 재학 중인 <u>청소년을 말한다.</u> 제3조(실업자등에 대한 직업능력 개발훈련의 대상자 선발) ① <u>영 제7조제2항에서 “고용노동부령으로 정하는 기준에 적합한 사</u>	<u>국민 평생 직업능력 개발법</u> <u>시행규칙</u> 제1조(목적) ----- 「<u>국민 평생 직업능력 개발법</u>」 ----- ----- ----- -----. 제2조(실업자등에 대한 직업능력 개발훈련의 대상이 되는 청소년의 범위) <삭 제> 제3조(직업능력개발훈련의 대상자 선발) ① 「<u>국민 평생 직업능력 개발법</u> <u>시행령</u>」(이하 “영”이라 한다) 제7조제2항---

람”이란 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 사람을 말한다.

1. 「근로자직업능력 개발법」
(이하 “법”이라 한다) 제55조
에 따라 수강 또는 지원·용
자의 제한처분을 받은 사실이
있는 경우에는 그 제한 기간
중에 있지 않을 것

2. 4. (생략)

<신설>

② 영 제7조제2항에서 “고용노동부령으로 정하는 순위”란 다음 각 호의 순서와 같다.

1. 「장애인고용촉진 및 직업재
활법」 제2조제1호에 따른 장애인

2. 「직업안정법」에 따른 직업
안정기관 또는 지방자치단체

-----.

1. 「국민 평생 직업능력 개발
법」-----

2. 4. (현행과 같음)

5. 「직업안정법」에 따른 직업
안정기관 또는 지방자치단체
(지방자치단체가 실시하는 훈
련인 경우에만 해당한다)에
구직등록을 할 것. 다만, 훈련
대상이 될 사람이 사업주에게
고용된 사람인 경우는 예외로
한다.

<삭제>

(지방자치단체가 실시하는 훈련인 경우만 해당한다)에 구 직등록을 한 후 6개월 이상 실 업 상태에 있는 사람	
3. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법 률」 제2조제1호에 따른 고령 자 및 같은 조 제2호에 따른 준고령자	
4. 「고용보험법 시행령」 제12 조에 따른 우선지원 대상기업 에서 이직한 사람	
제6조의2(직업능력개발계좌 훈련 비용의 지원한도) 영 제16조제2 항 전단에서 “고용노동부령으 로 정하는 한도”란 영 제16조제 1항에 따른 직업능력개발계좌 가 개설된 <u>근로자</u> 1명당 5년을 기준으로 300만원을 말한다. 다 만, 저소득층 등 고용노동부장 관이 정하는 대상자에 대해서는 그렇지 않다.	제6조의2(직업능력개발계좌 훈련 비용의 지원한도) ----- ----- ----- ----- ----- <u>사람</u> ----- -----. ----- ----- -----.
제8조(직업능력개발훈련과정의 인정신청 등) ① 영 제22조제1 항제1호 본문에서 “고용노동부 령으로 정하는 요건”이란 다음	제8조(직업능력개발훈련과정의 인정신청 등) ① ----- ----- -----

각 호의 모든 요건을 말한다.

1. (생략)

2. 해당 근로자의 직무수행능력 향상과 직접적인 관련이 있는 훈련과정이어야 하며, 정보교류활동, 취미·오락 활동 등 직업능력개발훈련의 과정으로 부적합한 것으로서 고용노동부장관이 정하여 고시하는 훈련과정이 아닐 것

3. (생략)

② ~ ⑥ (생략)

제22조의2(부정수급액의 반환 및 추가징수) ① 법 제56조제3항에 따른 추가징수의 기준은 다음 각 호와 같다.

1.·2. (생략)

3. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 지원 또는 용자를 받은 사실을 자진하여 신고한 경우: 제1호 및 제2호에도 불구하고 추가징수하여야 하는 금액의 전부 또는 일부 감액

<신설>

-----.

1. (현행과 같음)

2. -----

----- 관련-----

----- 하며-----

3. (현행과 같음)

② ~ ⑥ (현행과 같음)

제22조의2(부정수급액의 반환 및 추가징수) ① -----

-----.

1.·2. (현행과 같음)

<삭제>

② 제1항에도 불구하고, 법 제56조제3항에 따라 추가징수를 받을 자가 다음 각 호의 어느 하

② (생 략)	<u>나에 해당하는 경우에는 그 추 가 징수 금액의 전부 또는 일부 를 감액할 수 있다.</u> <u>1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방 법으로 지원 또는 용자를 받 은 사실을 자진하여 신고한 경우</u> <u>2. 거짓이나 그 밖의 부정한 방 법으로 지원 또는 용자를 받 은 사실의 정도, 동기 및 결과 등을 고려하여 추가징수액을 감경할 필요가 있다고 인정되 는 경우</u> ③ (현행 제2항과 같음)
----------------	--

< 의안 소관 부서명 >

고용노동부 직업능력정책과	
연 락 처	(044) 202 - 7270